

TITULO

EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS - HUÁNUCO - 2015

TITLE
THE ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS INFLUENCE ON THE LABOR SATISFACTION OF THE ADMINISTRATIVE PERSONNEL OF THE DISTRICT MUNICIPALITY OF AMARILIS - HUÁNUCO - 2015

AUTOR
ALICIA DELGADO ESPÍRITU

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Amarilis 2016.

Esta investigación fue de tipo descriptiva Correlacional, con diseño no experimental de corte transversal-Correlacional. La población estuvo constituida por 117 personas, de los cuales se tomó de manera no probabilística y por conveniencia una muestra de 66 personas. Asimismo, se empleó la técnica de la encuesta con sus instrumentos "Cuestionario de clima organizacional" y "Cuestionario de satisfacción" validados mediante el juicio de expertos. El análisis de los datos recopilados fue de manera cuantitativa en tablas y gráficos estadísticos. A partir de ellos se calculó la media aritmética y la relación de las variables a través del programa estadístico SPSS.

El resultado principal que se ha obtenido con el presente estudio según el Coeficiente de Correlación de Pearson, fue una relación alta y positiva de 0.823

entre nuestras dos variables. Asimismo, en nuestra prueba de hipótesis, el valor estadístico ($t_c = 11.590$) fue superior a los valores tabulares de $t_T = 1.671$ (5%) y $t_T = 2.390$ (1%); permitiendo rechazar nuestra hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis de investigación alterna (H_1).

PALABRAS CLAVES

Clima organizacional, satisfacción laboral del personal administrativo, motivación.

ABSTRACT

This research aimed to determine the relationship between the organizational climate and the job satisfaction of the administrative staff in the Municipality of Amarilis 2015.

This research was descriptive correlational, with non-experimental cross-correlational design. The population was constituted by 117 people, of whom a sample was taken in a non-probabilistic way and for convenience a sample 66 people. Likewise, the survey technique was used with its instruments "Organizational Climate Questionnaire" and "Satisfaction Questionnaire" validated through expert judgment. The analysis of the data collected was

quantitative in tables and statistical graphs. From these, the arithmetic mean and the relationship of the variables were calculated through the SPSS statistical program.

The main result obtained with the present study was that, according to Pearson's Correlation Coefficient, there is a high and positive relationship of 0.823 between our two variables. Likewise, in our hypothesis test, the statistical value ($t_e = 11,590$) was higher than the tabular values of $t_T = 1,671$ (5%) and $t_T = 2,390$ (1%); Allowing us to reject our null hypothesis (H_0) and accept our alternative research hypothesis (H_1).

KEY WORDS:

Organizational climate, job satisfaction of administrative staff, motivation.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulado: “El clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015”, la cual fue desarrollada con la finalidad “determinar la relación del clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo” para luego buscar alternativas que redunden en la solución de dichos problemas y fomenten el desarrollo de la entidad edil.

De los aportes teóricos analizados, deducimos que una buena gestión y liderazgo dentro de la municipalidad genera competitividad y calidad de servicio. Esa competitividad y calidad del servicio se ve respaldada por el buen clima existente en la organización, caso contrario redundará negativamente en el nivel de satisfacción laboral del personal de la municipalidad.

En ese sentido, el nivel del clima organizacional será medido teniendo en cuenta las formas de dirección, monitoreo, acciones administrativas,

estructura, relaciones interpersonales, cooperación, acciones de capacitación y políticas de gestión que se realiza en la municipalidad. Los cuales, les permitirá a los trabajadores, tener una percepción clara de su entorno laboral **Según (1).**

El clima institucional es el ambiente de interacción adecuado que existe entre los miembros de la organización. Este ambiente positivo les imprime una buena satisfacción laboral a los empleados, los cuales se manifiestan en el entusiasmo, la fortaleza, la confianza e iniciativa a los trabajadores para ejercer su responsabilidad laboral con mucha efectividad y compromiso; caso contrario, les generará desánimo, poco compromiso, e inclusive, estrés laboral.

Justamente, en la actualidad, la gran mayoría de los trabajadores administrativos de la Municipalidad de Amarilis se encuentran insatisfechos laboralmente porque no existe un adecuado clima organizacional. Por ello la presente investigación buscó determinar el grado de relación de dichos problemas, permitiendo diagnosticar elementos que eran óbices para su buena marcha, y luego buscar mecanismos adecuados para su mejoramiento.

El método empleado fue el cuantitativo porque se buscó obtener resultados estadísticos numéricos; el tipo de investigación fue descriptivo Correlacional con diseño no experimental debido a que no se manipularon las variables. Asimismo, la población estuvo conformada por 117 trabajadores de la Municipalidad distrital de Amarilis, de los cuales se tomó como muestra 66 trabajadores nombrados, los cuales fueron elegidos de manera no probabilística por conveniencia.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, con sus respectivos instrumentos: “Cuestionario de Clima

Organizacional” y “Cuestionario de Satisfacción laboral”.

Para cumplir los objetivos propuestos en la presente investigación se estructuró el trabajo de la siguiente manera:

Capítulo Primero: Está centrado en la introducción, donde se ha tenido en cuenta el: planteamiento del problema, formulación del problema y alternativas o planteamientos; trascendencia teórica, técnica y académica; antecedentes inmediatos y los objetivos.

Capítulo Segundo: Se tuvo en cuenta la referencia teórica, distribuidos en: antecedentes históricos; aspectos conceptuales o doctrinarios; base teórica o teoría en la que se sustenta; definiciones operacionales.

Capítulo Tercero: Centrado principalmente en la metodología de la investigación, donde se indica: el método y nivel de investigación, sistema de hipótesis, variables y esquema de diseño; técnicas e instrumentos y la cobertura de la investigación.

Capítulo Cuarto: Referido a los resultados obtenidos, en concordancia con las variables y objetivos; y el análisis y organización de datos.

Capítulo Quinto: Se tuvo en cuenta la discusión de resultados: verificación o contrastación de la hipótesis, objetivos y problema; y los nuevos planteamientos.

Capítulo Sexto: Integra las conclusiones y recomendaciones

Capítulo Séptimo: se da a conocer las referencias bibliográficas utilizadas en todo el contenido de la tesis.

Por último, se presenta secuencialmente los anexos de la investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

Según (2) es de tipo descriptivo-correlacional. Descriptivo, porque describe situaciones, eventos, hechos o

fenómenos. Es decir, busca cómo es y cómo se comporta o manifiesta determinado fenómeno; se especifican las propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analiza **Según (3)**.

También es una investigación correlacional porque evalúa el grado de relación entre dos variables, esta correlación puede ser positiva o negativa y el diseño de la investigación a utilizarse en la presente tesis de investigación fue no experimental con su variante transaccional o diacrónica.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, porque se valió de datos numéricos estadísticos para procesar y analizar los datos o informaciones. En consecuencia, los datos cuantitativos son aquellos que nos permitieron mostrar de forma numérica los resultados, como por ejemplo estadísticas, porcentajes, etc. Esto permitió que durante el proceso de investigación se realizó preguntas específicas y de las respuestas de los integrantes de la muestra (encuestas), se obtuvieron resultados de estadística descriptiva e inferencial, los cuales fueron mostrados a través de tablas de distribución de frecuencias y sus respectivos gráficos.

La población de estudio que se ha tomado en cuenta estuvo compuesto por el personal administrativo nombrado y contratado de la Municipalidad Distrital de Amarilis. A continuación indicamos en el siguiente cuadro de manera detallada:

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN:
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE AMARILIS
2016
CUADRO N° 01**

ENTIDAD	UNIDAD DE ANÁLISIS	SITUACIÓN	SEXO		SUB TOTAL
			HOMBRES	MUJERES	
Municipalidad	Personal administrativo	Nombrados	40	26	66
		Contratados	30	12	52
T O T A L					118

La muestra estuvo conformada por 66 trabajadores nombrados de la Municipalidad de Amarilis; los cuales fueron elegidos mediante el muestreo no probabilística por conveniencia.

Los estadísticos utilizados, tanto para la estadística descriptiva como inferencial fueron:

- Distribución de frecuencias
- Media aritmética
- Prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson
- Prueba “t” de Student.

Así también se tuvo en cuenta lo siguiente:

- La verificación de la hipótesis se realizó mediante la prueba “t” de Student de Pearson.
- La discusión de los resultados se hizo mediante la confrontación de los mismos con las conclusiones de las tesis citadas en los “antecedentes” y con los planteamientos del marco teórico.

Las conclusiones fueron determinadas en base a los resultados y en respuesta a cada uno de los objetivos planteados.

RESULTADOS

Resultados por dimensiones del clima organizacional

Interpretación

En el presente gráfico, relacionado con los resultados por dimensiones se desprende lo siguiente:

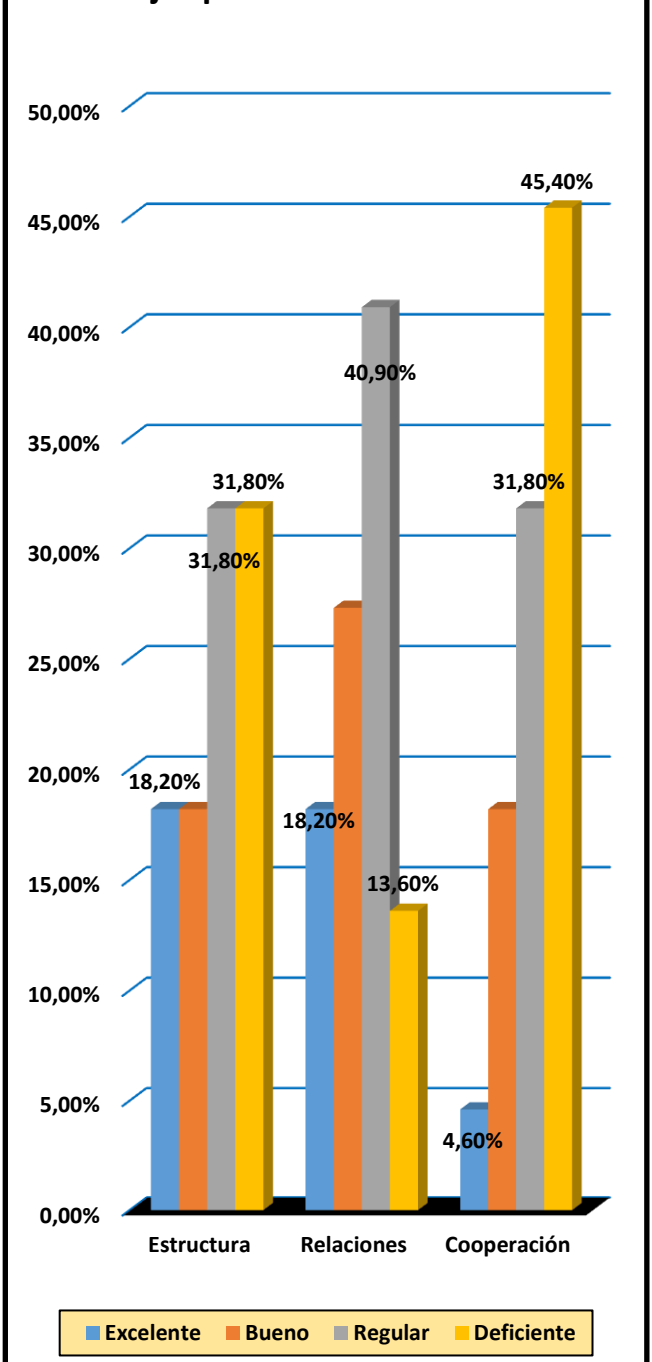
- En la dimensión Estructura, los que más sobresalen son los niveles Regular y Deficiente con un porcentaje de 31.8% respectivamente; asimismo, el promedio 5.5 los ubican en estas dos escalas de valoración.

- En la dimensión Relaciones, el que más sobresale es el nivel Regular con un porcentaje de 40.9%; asimismo, el promedio 4.4 lo ubica en esta escala de valoración.

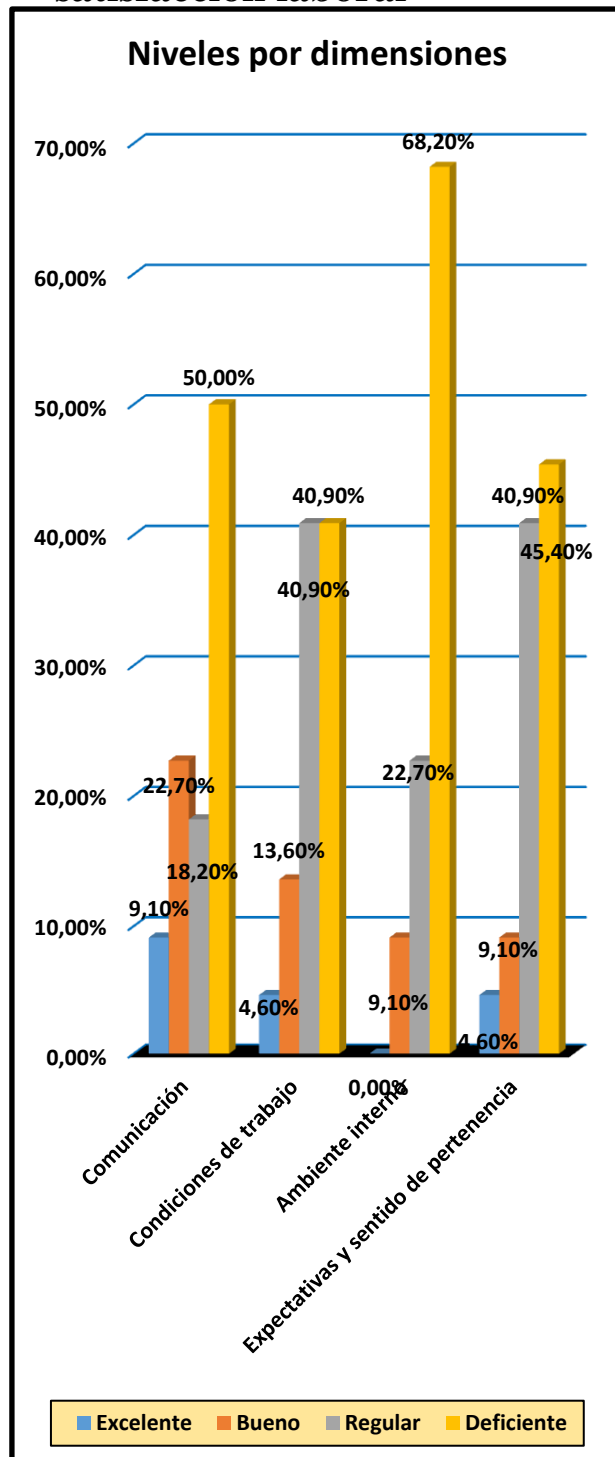
En la dimensión Cooperación, el que más sobresale es el nivel Deficiente con un porcentaje de 45.4%; asimismo, el promedio 6.8 lo ubica en esta escala de valoración.

Resultados por dimensiones de la

Porcentajes por dimensiones



satisfacción laboral



+- 0,40.....+- 0,69	Moderada
+- 0,70.....+- 0,89	Alta
+- 0,90.....+- 0,99	Muy alta
+- 1	Perfecta

- En la dimensión ambiente interno el que más sobresale es el nivel Deficiente con un porcentaje de 68.2%; asimismo, el promedio 2.9 lo ubica en esta escala de valoración.

Correlaciones			
		Clima organizacional	Satisfacción laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	.823**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	66	66
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	.823**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	66	66
**. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			

En la dimensión expectativas y sentido de pertenencia, el que más sobresale es el nivel Deficiente con un porcentaje de 45.4%; asimismo, el promedio 2.7 lo ubica en esta escala de valoración.

Resultado del coeficiente de correlación de Pearson

Coeficiente de Correlación de Pearson entre las variables Clima organizacional y satisfacción laboral

NIVELES DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN

Interpretación:

De acuerdo al resultado de la tabla N°09 y la tabla de los niveles de correlación, el Coeficiente de Correlación de Pearson es de 0.823; se puede decir que hay una correlación alta y positiva. En consecuencia, se puede indicar que a

mayor nivel de Clima organizacional, mayor nivel de satisfacción laboral; o en su defecto, a menor nivel de clima organizacional, menor nivel de satisfacción laboral.

Del mismo modo, el significado bilateral (0,000) es menor que el error estimado (0,05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

DISCUSIÓN

La buena marcha de una organización se debe a un buen clima organizacional. Ella se compone de una serie de dimensiones que determina su adecuada o inadecuada atmósfera; es decir, integra un conjunto de factores que son: estructura, organización, relación, cooperación, responsabilidad de sus miembros, compensaciones, beneficios, retos y probabilidades de iniciativa para realizar proyectos, etc.

El clima organizacional influye sobre el comportamiento de sus miembros; en consecuencia determina el nivel de satisfacción laboral de cada uno de ellos. Por lo que se concluye que a un mejor clima organizacional mejor satisfacción laboral de los empleados; antagónicamente, a un deficiente clima organizacional menor satisfacción laboral.

Sin embargo, en muchas Municipalidades de la Región Huánuco, el clima organizacional presenta muchas limitaciones. Por ejemplo no se le da importancia a los recursos humanos, no hay reconocimiento a las labores destacadas, no hay camaradería ni trabajo en equipo, falta de comunicación y cooperación.

Estas acciones están generando un clima desfavorable para el trabajo adecuado de los empleados, ya que en muchos de ellos se nota poco compromiso y falta de auto exigencia.

Por los factores expuestos surgió la preocupación por realizar la presente investigación, con la finalidad de determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo, para luego buscar estrategias de solución.

Luego de obtener los datos en los estadísticos descriptivos e inferenciales, así como la tabla de correlación, se indica lo siguiente:

- Con respecto al objetivo y problema general formulado, se determinó que sí existe relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral personal administrativo, ya que el Coeficiente de Correlación de Pearson fue de 0.823 (Tabla N° 14), una relación alta, significativa y positiva.
- En lo referente a los problemas y objetivos específicos los resultados obtenidos fueron:
 - La dimensión Estructura está relacionado con la satisfacción laboral del personal administrativo en un nivel moderado de 0.653 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.
 - La dimensión relaciones incide en la satisfacción laboral del personal administrativo en un nivel moderado de 0.473 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.
 - La dimensión cooperación está relacionado con la satisfacción laboral del personal administrativo en un nivel alto de 0.768 según el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Con respecto a la hipótesis planteada “**H₁**: “El clima organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015”.

- Se puede indicar que nuestro valor estadístico $t_e=11.590$ fue superior a los valores tabulares $t_T=1.671$ y 2.390 , los cuales nos permitieron rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar nuestra hipótesis alterna (H_1).

Los datos obtenidos indican que el nivel deficiente de clima organizacional que se viene dando en la Municipalidad Distrital de Amarilis está influenciando en la satisfacción laboral del personal administrativo, especialmente en los trabajadores nombrados.

Según (4), quien en su tesis titulada “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una Empresa de Servicios Telefónicos – Telefónica del Perú” concluye que: el nivel del clima organizacional ejerce influencia directa con la satisfacción de los clientes; es decir a un eficiente nivel de clima organizacional habrá una mayor satisfacción de los clientes, o a un deficiente nivel de clima organizacional habrá una menor satisfacción de los clientes.

En lo referente a la variable clima organizacional la Tabla N°03 indica que se encuentra entre los niveles deficiente y regular, con un porcentaje de 31.8% respectivamente. Por otra parte el promedio 17.2 indica que los mayores puntajes se encuentran en ese nivel. Deduciéndose que el ambiente de trabajo en el interior de la Municipalidad Metropolitana de Amarilis tiene serios problemas en lo referente a la estructura, relación interpersonal y trabajo cooperativo de sus miembros.

Estos resultados de la tesis titulada “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas CÍA. LTDA de la ciudad de Ambato”.

Concluye que los trabajadores de la compañía tienen una percepción negativa del clima organizacional de la empresa, ya que el entorno donde se desenvuelven laboralmente, cuentan con una atmósfera poco propicia para al adecuado ejercicio laboral.

Generalmente un clima organizacional inadecuado surge porque en la organización hay un liderazgo

autocrático, mala gestión de los recursos humanos, poca comunicación, cooperación e interrelación personal. Por ello se requiere una evaluación y análisis permanente del nivel de clima organizacional.

Según (5) dice que el proceso de evaluación constante del clima laboral permite conocer con mayor exactitud la percepción del trabajador y sus manifestaciones conductuales y comportamentales que realizan como consecuencia de la atmósfera positiva o negativa que irradia la entidad.

Según (6) asevera que el comportamiento de las personas de una organización, no depende en gran medida de las estructuras y procesos que se dan al interior de su trabajo; sino generalmente de las percepciones internas que tiene el ser humano sobre cada uno de ellos.

Con respecto a la satisfacción laboral del personal administrativo, la tabla N°08, indica que existe un deficiente nivel de satisfacción laboral (45.4%).

Según (7), quien en su tesis titulada “Factores relacionados con las actitudes laborales de los servidores del Sector Público de Huánuco”, concluye que: las causas principales que generan una deficiente satisfacción laboral y las actitudes negativas de los servidores públicos son la poca estabilidad en el trabajo, comunicación poco fluida y clara, pocas ocasiones de ascenso y promoción profesional, y deficientes beneficios sociales establecidos para los empleados.

Según (8), asevera que “la variable satisfacción está estrechamente relacionada con la motivación, entendida está la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

En consecuencia, la satisfacción, genera en el trabajador; sensaciones

mentales de bienestar y placer, tanto en sus necesidades primarias como en sus necesidades secundarias; porque el ambiente, la armonía de las cosas y la estabilidad que ostenta su entorno y contexto les imprime seguridad, comodidad y confianza en sus labores diarias **Según (9).**

CONCLUSIONES

• CON EL PROBLEMA Y OBJETIVO GENERAL:

El clima organizacional se encuentra relacionado significativamente con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad de Amarilis, porque según la prueba de Coeficiente de Correlación de Pearson, realizado entre las dos variables, arrojaron el valor de 0.823, siendo el nivel de correlación positiva y alta (Tabla N°14).

• CON LOS PROBLEMAS Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Existe relación moderada y positiva entre la dimensión Estructura y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.769.
- Existe relación moderada y positiva entre la dimensión Relaciones interpersonales y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.473.
- Existe relación alta y positiva entre la dimensión Cooperación y la satisfacción laboral del personal administrativo; ya que el Coeficiente de correlación de Pearson fue de 0.768.

• CON LA HIPÓTESIS:

Al contrastar nuestra hipótesis general de investigación, la prueba estadístico

fue de $t_e = 11.590$, el cual fue superior a los valores tabulados ($t_T = 1.671$ y 2.390); por lo tanto se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1) a un nivel de confianza de 95% y 99% respectivamente.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Granel (1998). La importancia del clima organizacional en las organizaciones. México: trillas.
2. Hernandez (2000). Tipo de investigación descriptivo-correlacional. Bogotá, Colombia: Editorial.MC Graw Hill. Quinta Edición.
3. Barrientos (2006). Investigación correlacional. México: Trillas.
4. Peláez, L. (2010). Tesis presentada en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos _ 2010, para optar el Grado de Licenciado en Administración.
5. Rojas (2011). El clima laboral como consecuencia de la atmósfera positiva o negativa que irradia la entidad.
6. Granel (1998). Desarrollo de la Cultura de su Empresa. Mexico: Panorama Editorial, S.A.
7. Ratto, N. (2010). Tesis presentado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan _ 2010, para optar el Grado de Doctor en Administración Pública.
8. Chruden (1987). La variable satisfacción está estrechamente relacionada con la motivación”.
9. Cuadra, A. (2007). El clima laboral y la satisfacción en las empresas. Santiago: Mercurio.

Correo:

gordita_0310@hotmail.com